

Jerzy Wengierow

Magister praw Uniwersytetu Warszawskiego

O sądach pracy

W ostatnich czasach w szeregu krajów występuje zjawisko wyodrębnienia pod względem wymiaru sprawiedliwości grupy konfliktów, wynikających ze stosunku pracy zależnej. Konflikty te z istoty swej posiadają dwojaki charakter: z jednej strony ma się do czynienia z zatargami, wynikającymi z umowy o pracę, w których przedmiotem sporu jest stosunek prawny, łączący pracodawcę z pracownikami. Do tej grupy należą np. spory o zaległą płacę, o odszkodowanie za zwolnienie bez wypowiedzenia, o należności za urlop, itd. Odrebną zasadniczo grupę sporów stanowią konflikty, których przedmiotem nie jest konkretny stosunek prawny, lecz rozbieżność interesów gospodarczych, nie wynikająca z istniejącego stosunku prawnego np. zatarg o podwyżkę zarobków lub powiększenie innych świadczeń ze strony pracodawcy. Grupa pierwsza obejmuje spory o wykonanie istniejącego stosunku prawnego, odpowiada przeto całkowicie właściwości sądów w powszechnem tego słowa znaczeniu. Grupa druga z natury rzeczy sądom tego typu nie może podlegać, natomiast nadaje się do kierowania do instytucyj o charakterze pojedynawczym, których zadaniem byłoby łagodzenie takich zatargów i doprowadzanie do ugody, względnie wydawanie orzeczenia o mocy mniej lub więcej obowiązującej strony.

Obie grupy konfliktów, przedstawione powyżej, z kolei rozpadają się na konflikty indywidualne pomiędzy poszczególnym pracodawcą i poszczególnym pracownikiem oraz konflikty zbiorowe pomiędzy jednym lub wieloma pracodawcami a pewnym ogółem pracowniczym.

W ten sposób wyodrębnić należy cztery grupy konfliktów:

1. konflikty indywidualne, wynikające z naruszenia praw;

2. konflikty indywidualne, wynikające ze sprzeczności interesów gospodarczych ;

3. konflikty zbiorowe, wynikające z naruszenia praw oraz

4. konflikty zbiorowe, wynikające ze sprzeczności interesów gospodarczych.

Wymiar sprawiedliwości w sprawach, należących do grupy pierwszej stanowi główny przedmiot właściwości nowotworzonego sądownictwa specjalnego, obejmowanego, pomimo jego różnorodnych form, ogólną nazwą sądownictwa pracy.

Właściwość sądów pracy obejmuje pozatem w poszczególnych krajach częściowo i inne grupy konfliktów. Tak więc poszczególne ustawodawstwa włączają do właściwości sądownictwa pracy działalność pojednawczą w konfliktach indywidualnych. Inne ustawodawstwa upoważniają sądy pracy do ingerowania pod pewnymi warunkami w zatargach zbiorowych. Istnieją z kolei ustawodawstwa, które tworzą zasadniczo instytucje do likwidowania zatargów zbiorowych, upoważniając je jednocześnie do sądzenia w poszczególnych wypadkach zatargów indywidualnych. Wspomnieć wreszcie należy o sądownictwie pracy polskiem, które włącza do właściwości sądów pracy nawet sprawy karne, wynikające z naruszenia norm prawa publicznego przy stosowaniu pracy zależnej np. przepisów o ochronie pracy.

Z tego punktu widzenia można rozróżniać trzy zasadnicze grupy ustawodawstwa:

1. ustawodawstwa, przewidujące osobne instytucje dla załatwienia zatargów indywidualnych, osobne zaś dla zatargów zbiorowych ;

2. ustawodawstwa, przewidujące instytucje do załatwiania konfliktów indywidualnych z zastosowaniem ich w pewnych warunkach do zatargów zbiorowych;

3. ustawodawstwa, przewidujące osobne instytucje dla konfliktów zbiorowych z zastosowaniem ich w pewnych wypadkach do zatargów indywidualnych.

*

*

*

Za najdawniejszą formę sądownictwa pracy uważać można sądy cechowe. Stosunek pomiędzy majstrami cechowymi a czeladnikami i uczniami na przestrzeni całego prawie średniowiecza wywoływał liczne zatargi, przybierające najrozmaitsze formy, aż do strajku włącznie. Celem załatwiania za-

targów takich statuty poszczególnych cechów przewidywały ustanowienie sądów cechowych z udziałem przedstawicieli czeladników. Sądy te jednak były sądami korporacyjnymi i dotyczyły tylko członków cechu, co wyróżnia je w sposób zasadniczy od sądownictwa pracy, które jest sądownictwem w zasadzie powszechnym.

Pierwsze sądy pracy w pełnym tego słowa znaczeniu, powstały we Francji po wielkiej rewolucji pod nazwą „conseils des prud'hommes”. Nazwa ta dała asumpt do przypuszczeń, że „conseils” były instytucją znacznie starszą. Wyprowadzono je z aktu Filipa Pięknego, który w r. 1296 ustanowił „conseil” dla Paryża, „conseil” ten jednak miał całkowicie inne zadanie, broniąc interesów miejskich przed rządem królewskim. Również niewłaściwym było wyprowadzenie „conseils” z edyktu króla Ludwika XI, który w dn. 29. IV. 1464 ustanowił sędziego prud'homme'a dla miasta Lyonu: sędzia ten sądził tylko sprawy, wynikłe pomiędzy kupcami na jarmarkach lyońskich.

Zniesienie ustroju cechowego przez rewolucję spowodowało powstanie we Francji pewnej luki w zakresie sądownictwa pracy. Z drugiej strony rodzący się przemysł wymagał dla sprawnej działalności stworzenia form szybkiego likwidowania zatargów z robotnikami. W tej atmosferze też powstały na mocy osobistego zarządzenia Napoleona pierwsze „conseils de prud'hommes”. Od chwili bowiem zniesienia sądownictwa cechowego do czasu powołania „conseils” sprawy pomiędzy pracodawcami i pracownikami były wnoszone do sądów powszechnych, co z natury rzeczy wywoływało powszechne niezadowolenie. W r. 1805 Napoleon w przejeździe przez Lyon został uproszony przez miejscowych fabrykantów jedwabiu, poczem w dn. 18 marca 1806 r. wydane zostało prawo o ustanowieniu „conseils” w Lyonie, z możliwością jednak rozciągania tego prawa na inne miasta. Zadaniem „conseils” było rozstrzyganie w drodze polubownej drobnych zatargów, powstających codziennie bądź pomiędzy fabrykantami a robotnikami, bądź pomiędzy kierownikami warsztatów a czeladnikami i uczniami. Charakterystyczny jest przepis art. 12 ustawy, który przewiduje, że „conseil” będzie właściwy do przyjmowania skarg w wypadkach „przywłaszczenia surowców przez robotnika na szkodę fabrykantów oraz w razie naruszenia tajemnicy przez farbiarzy”. Chodziło o tajemnicę farbowania jedwabi, które każda fabryka

zazdrośnie strzegła. Ta sama ustawa przewidywała również, że „conseil” właściwy był do przyjmowania i rozpatrywania skarg w sprawie naruszenia ustaw i rozporządzeń przez fabrykantów. Stanowczą przewagę w składzie „conseils” mieli fabrykanci, co łącznie z innymi przepisami ustaw tego typu charakteryzowało kierunek ówczesnego ustawodawstwa, popierającego w pierwszym rzędzie powstający przemysł.

Przez dłuższy czas instytucja „conseils” we Francji była jedyną instytucją tego typu w Europie; tłumaczy się to przede wszystkim zachowaniem ustroju cechowego w poszczególnych krajach z jednej strony, z drugiej zaś strony kierunkiem polityki zachowawczej większości państw europejskich, wrogich wszelkim nowym instytucjom. W ten sposób w większości krajów europejskich działały w dalszym ciągu wyłącznie sądy cechowe, i w nielicznych zaledwie krajach obok nich powstają stopniowo nowe formy sądownictwa pracy.

Szczególna różnorodność w tym zakresie występuje w państwach niemieckich. Oprócz sądów cechowych (Innungs-schiedsgerichte) powstają rozmaitego typu sądy rozjemcze do spraw pomiędzy pracodawcami a pracownikami, oparte na statutach zatwierdzanych przez sądy poszczególnych państw. Istnieją więc t. zw. Berggewerbegerichte czyli sądy rozjemcze dla spraw górniczych, Seemannsämtler — urzędy morskie do spraw marynarzy. Na ziemiach Alzacji i Lotaringii po wcieleniu ich do Rzeszy Niemieckiej działają trybunały regionalne, będące zachowanymi na tych ziemiach „conseils de prud'hommes” francuskimi. W całym szeregu państw wymiar sprawiedliwości i działalność pojednawczą w drobnych targach pomiędzy pracodawcami a pracownikami sprawowały bądź osobne urzędy komunalne, bądź naczelnicy gmin lub ich osobni zastępcy, wyznaczani do tych czynności. Różnorodność ta w związku z prądem do unifikacji ustawodawstwa, który przenikał społeczeństwo niemieckie pod rządami Bismarcka, dała asumpt rządowi niemieckiemu do opracowania i wydania dwu ustaw o sądach przemysłowych oraz o sądach kupieckich.

Ustawy te powstały już w innej zgoła atmosferze, aniżeli ustawy francuskie o „conseils de prud'hommes”. Rozwój społeczeństw demokratycznych, wpływ idei liberalnych oraz ruch na korzyść warstwy robotniczej nie bez współudziału rodzącego się socjalizmu nadają tym ustawom charakter jed-

nego z objawów roztaczania przez współczesne państwo demokratyczne szczególnej opieki nad warstwą pracowniczą.

Prąd ten wystąpił we wszystkich prawie państwach europejskich, przyczyniając się do wydania w krótkim stosunkowo czasie kilkunastu ustaw o sądownictwie, przeznaczonym do załatwiania sporów wynikających ze stosunku pracy.

W okresie czasu od r. 1880 do 1900 ustawy takie wydały: Norwegja w dn. 15 czerwca 1881 r., Belgia w dn. 31 lipca 1889 r., Portugalja w dn. 14 sierpnia 1889 r., Włochy w dn. 15 czerwca 1893 r., Austrija w dn. 14 sierpnia 1896 r., Holandja w dn. 2 maja 1897 r., wreszcie poszczególne kantony szwajcarskie: Neufchâtel dn. 20 listopada 1885 r. Vaud dn. 26 listopada 1888 r., Genewa dn. 1 lutego 1890 r. Zurych dn. 22 grudnia 1895 r. i Fryburg dn. 25 lutego 1899 r.

Następną grupę stanowią ustawy, wydane w latach bezpośrednio poprzedzających wielką wojnę jak ustawa francuska z 1907 r., ustawa hiszpańska z dn. 12 lipca 1912 r., ustawa belgijska z r. 1910, ustawa serbska z dn. 25 lipca 1912 r., ustawa bułgarska z dn. 27 marca 1910 r., wreszcie ustawa rumuńska z dn. 26 kwietnia 1913 r.

Do ostatniej wreszcie grupy należą ustawy, wydane po wielkiej wojnie w pierwszym rządzie niemiecka ustawa o sądach pracy z dn. 23 grudnia 1926 r., ustawa belgijska z dn. 9 lipca 1926 r., ustawy włoskie z dn. 2 grudnia 1923 r. oraz z dn. 26 lutego 1928 r., ustawy austriackie z dn. 5 kwietnia 1922 r. oraz z dn. 4 czerwca 1925 r., ustawa norweska z dn. 23 lipca 1920 r., ustawa luksemburska z dn. 26 sierpnia 1919 r., kodeks pracy hiszpański z dn. 23 sierpnia 1926 r. zawierający rozdział o sądach przemysłowych, wreszcie ustawy Związku Socjalistycznych Republik Rad, posiadającego szereg instytucyj o charakterze sądów pracy, których działalność opiera się na kodeksie pracy z r. 1922.

*

*

*

Właściwość sądów pracy poszczególne ustawy uzależniają od dwóch czynników — od czynnika osobowego — właściwość *ratione personae* oraz od czynnika przedmiotu sporu właściwość *ratione materiae*.

Właściwość *ratione personae* w ustawach starszych obejmuje naogół tylko robotników przemysłowych w ścisłym tego słowa znaczeniu, w ustawach nowszych obejmuje rów-

niez pracowników umysłowych, służbę domową, robotników rolnych, dozorców domowych itd.

Właściwość *rationae materiae* w starszych ustawach obejmuje tylko zatargi, wynikające z wykonania umowy o pracę, w ustawach zaś nowszych obejmuje wszelkie spory wynikające ze stosunku pracy, a więc spory natury prawnej z tytułu umów zbiorowych, jak spory o odszkodowania z powodu czynów niedozwolonych, o ile dotyczą środków podjętych celem prowadzenia walki o prawa robotnicze lub prawa swobody koalicji.

Cechą wyróżniającą sądownictwo pracy jest udział ławników przy wyrokowaniu. Ławnicy ci mogą być wybierani albo mianowani. Mogą odgrywać rolę pełnoprawnych sędziów, biorąc udział w wyrokowaniu z prawem czynnego głosu, lub też mogą mieć charakter tylko rzeczoznawców.

Wreszcie ze względu na organizację sądownictwo pracy można podzielić na trzy zasadnicze grupy:

1. sądy samodzielne z udziałem ławników wybieranych,
2. sądy samodzielne z ławnikami wybranymi przez organa państwowe,
3. postępowanie specjalne sądów powszechnych w asyście „rzeczoznawców” do spraw pracy.

Poza typami temi postawić należy sądownictwo pracy Związku Socjalistycznych Republik Rad, które oparte jest na założeniach niewspółmiernych do założeń sądownictwa pracy w państwach demokratycznych, opiera się bowiem na ustroju państwa jako wyrazu przewagi warstwy pracującej nad warstwą posiadającą.

* * *

Typ pierwszy sądów samodzielnych z ławnikami wybranymi w pierwszym rzędzie jest reprezentowany przez francuskie „conseils de prud'hommes”, których działalność opiera się na ustawach z dn. 27 marca 1907 r. i 3 lipca 1919 r., wcielonych jako księga czwarta do kodeksu pracy. Strona pracownicza już od dłuższego czasu uzyskała w tych „conseils” całkowite równouprawnienie wobec pracodawców. Właściwość „conseils de prud'hommes” rozciąga się obecnie nie tylko na robotników w przemyśle i handlu, ale i na pracowników umysłowych, jednak wyłączone są z pod ich właściwości sprawy, dotyczące pracowników przedsiębiorstw

państwowych i komunalnych. „Conseils” składają się z ławników, wybieranych w równej liczbie przez pracodawców i pracowników. Ławnikami mogą być bez różnicy płci osoby mające ponad 30 lat, zatrudnione przez dłuższy czas w okręgu sądu pracy, względnie jeśli chodzi o pracodawców, posiadający w okręgu zakład pracy. Przewodnictwo w „conseils” należy kolejno do pracodawców i pracowników. Działalność „conseils” w zakresie likwidowania zatargów przechodzi przez dwa etapy. Etapem pierwszym jest postępowanie „conseils” w charakterze instytucji pojednawczej (*bureau particulier ou de conciliation*). Składa się ono z dwu członków — pracodawcy i pracownika, których zadaniem jest pogodzić strony. Postępowanie to jest obowiązkowe przed przystąpieniem do dalszego etapu i jego brak unieważnia późniejszy wyrok. Etapem następnym jest postępowanie w „*bureau general ou de jugement*”. Składa się ono z równej liczby pracodawców i pracowników, wliczając do tej liczby również i przewodniczącego. *Bureau de jugement* wydaje wyrok. W razie równości głosów sprawa zostaje odłożona na następny termin, w posiedzeniu *bureau de jugement* przewodniczy wtedy nadliczbowy sędzia pokoju, wyznaczony bądź osobno bądź na stało do tych czynności w „conseil” przez prezesa sądu okręgowego go i *bureau* w takim składzie wydaje wyrok. W sprawach w których wartość sporu nie przekracza 300 franków wyroki „conseils” są ostateczne i strony nie mogą się od nich odwoływać, w sprawach o kwoty wyższe stronie przysługuje prawo odwołania do trybunału zwyczajnego, który jednak obowiązany jest wydać wyrok w ciągu trzech miesięcy.

„Conseils” francuskie nie rozpatrują spraw, w których podstawą sporu jest rozbieżność interesów gospodarczych zarówno między poszczególnymi pracodawcami i robotnikami, jak i w zatargach zbiorowych; dla tych ostatnich kodeks pracy francuski przewiduje osobny tryb postępowania. Natomiast „conseils” spełniają niektóre czynności natury administracyjnej, a w szczególności prowadzą rejestr znaków i wzorów przemysłowych, co jest pozostałością prawa Napoleona z r. 1806, wydanego specjalnie dla zabezpieczenia własności wzorów lyońskich fabryk jedwabiu; z kolei sprawują nadzór nad listami płac i książeczkami zarobkowymi na zasadzie przepisów porządkowych, przyjmują i badają pod przewodnictwem urzędnika sądowego skargi o przywłaszczenie surowców przez robotników oraz naruszenie przepisów o prowa-

dzeniu zakładów przez fabrykantów, przesyłając zebrany materiał dowodowy do sądów powszechnych, wreszcie na żądanie władz opiniują projekty ustaw, dotyczących ustawodawstwa przemysłowego.

W chwili obecnej istnieje we Francji zgórą 200 „conseils”. „Conseil” Paryża dzieli się na pięć izb: budowlaną, metalową, chemiczną, przemysłów różnych oraz handlową, „conseil” w Lyonie obejmuje trzy izby: wytwórni jedwabiu, przemysłów różnych oraz izbę handlową. Większość conseils dzieli się na izby przemysłową i handlową. W Marsylii działa osobny „conseil des prud’hommes — pecheurs” — rybaków. Wreszcie istnieją „conseils” w kolonjach m. in. w Algierze, przyczem ustawa w osobnych artykułach zapewnia w nich udział muzułmanom nawet pozbawionym praw politycznych.

Instytucje o charakterze podobnym do „conseils” francuskich działają w Belgii, jednak „conseils” belgijskie w myśl ustawy z r. 1910 mają stałych przewodniczących, mianowanych przez króla na podstawie dwu kandydatur przedstawionych przez „conseils”. Nadto Belgja posiada od r. 1910 „conseil” odwoławczy, podczas gdy odwołanie od „conseils” francuskich idzie do trybunałów powszechnych. Właściwość „conseils” belgijskich obejmuje zarówno robotników jak i pracowników umysłowych.

Ustawy kantonów szwajcarskich zawierają przepisy podobne do ustawy belgijskiej. Właściwość conseils w kantonie Vaud obejmuje zakres prawie identyczny z właściwością „conseils” belgijskich, natomiast „conseils” w Genewie obejmują również pracowników handlowych, robotników rolnych i służbę domową. Kanton Vaud posiada „conseil” drugiej instancji. W Zurychu przewodniczy w trybunale sędzia okręgowy. Przepisy szczegółowe ustaw kantonalnych są uzupełnione przez ramową ustawę związkową o pracy w fabrykach z dn. 18 czerwca 1914 r., która zresztą zawiera tylko ogólnikowe przepisy z zakresu sądownictwa pracy, przewidując, że ma ono być bezpłatne, ustne, szybkie oraz bez udziału zawodowych zastępców.

Ustawa włoska z dn. 15 czerwca 1893 r. o „collegi dei probi viri”, uchylona w r. 1923, zawierała pod względem organizacyjnym przepisy podobne do ustaw o „conseils des prud’hommes”, natomiast pod względem właściwości „collegi” spełniały dwa zadania: z jednej strony tak jak „conseils” sądziły sprawy, wynikające z indywidualnych umów o pracę lub

naukę zawodową, z drugiej strony w charakterze pojedynców względnie rozjemców za zgodą stron mogły interwenjować w zatargach zbiorowych, jednak w tym zakresie orzeczenie ich nie posiadało żadnej egzekutywy.

Do grupy tej zaliczyć z kolei należy ustawę hiszpańską z dn. 22 lipca 1912 r., obowiązującą z pewnemi zmianami w brzmieniu zawartem w księdze czwartej hiszpańskiego Código del Trabajo (kodeksu pracy) z dn. 23 sierpnia 1926 r. W sądzie przemysłowym hiszpańskim przewodniczy bądź osobny przewodniczący zamianowany przez rząd, bądź miejscowy sędzia pokoju. Kodeks ten powierza jednocześnie sądom przemysłowym obszerną dziedzinę sądownictwa w zakresie orzekania o odszkodowaniu za nieszczęśliwe wypadki przy pracy, co w innych państwach bywa powierzane bądź sądom powszechnym bądź osobnym trybunałom rozjemczym (np. polski trybunał rozjemczy przy powszechnym zakładzie ubezpieczeń od nieszczęśliwych wypadków).

Pozatem do grupy ustaw, obejmujących sądownictwo pracy z udziałem ławników wybieranych, zaliczyć należy ustawy norweskie z dn. 15 czerwca 1881 r. i 6 sierpnia 1915 r., ustawę portugalską z dn. 14 sierpnia 1889 r., ustawę austriacką oraz ustawy niemieckie.

Ustawa austriacka z r. 1896, która do dn. 15 stycznia b. r. obowiązywała w b. zaborze austriackim w Polsce, przewidywała istnienie sądów przemysłowych z udziałem ławników, wybieranych w równej liczbie przez pracodawców i pracowników pod przewodnictwem sędziego, mianowanego przez ministra sprawiedliwości z pośród osób, posiadających kwalifikacje sędziowskie. Sądy przemysłowe były właściwe do rozstrzygania spraw cywilnych, dotyczących robotników i niektórych kategorii pracowników umysłowych w przemyśle i handlu z wyłączeniem jednak górnictwa. Ustawa zezwalała na odwołanie się merytoryczne do sądu powszechnego wyższej instancji w wypadkach sporów o większe kwoty, w sprawach zaś dotyczących sum nieznacznych odwołanie się było dozwolone wyłącznie z przyczyn kasacyjnych.

Ustawy niemieckie o sądach przemysłowych z dn. 29 lipca 1890 r. (30 czerwca 1901 r.) w redakcji opublikowanej w dn. 29 sierpnia 1901 r. (R. R. B1. 1901 Nr. 41) oraz o sądach kupieckich z dn. 6 lipca 1904 r. obowiązujące dotychczas w naszym b. zaborze pruskim, przewidują możliwość ustanawiania w większych ośrodkach miejskich sądów przemysłowych

i kupieckich; następuje ono na wniosek zainteresowanych organizacji na podstawie statutów osobnych dla każdego sądu, opracowanych przez samorządy lub związki gmin i zatwierdzonych przez władze państwowe. Inicjatywa państwa w kierunku powołania sądu pracy może ujawniać się w wyjątkowych tylko wypadkach. Sądy te podobnie jak „conseils de prud'hommes” składają się z ławników, wybieranych w równej liczbie przez pracodawców i pracowników i powołane są do sądenia sporów dotyczących powstania, trwania lub upływu umów o pracę i wszystkich związanych z tem obowiązków i świadczeń wzajemnych stron, sporów o odszkodowanie za niewykonanie obowiązków, wynikających z umów o pracę, z tytułu jakichkolwiek potrąceń, wreszcie sporów pomiędzy pracownikami zatrudnionymi u tego samego pracodawcy. Właściwość sądów przemysłowych dotyczy również i chałupników. Przewodniczących i zastępców przewodniczących powołuje na jeden co najmniej rok ta władza samorządowa, która sąd do życia powołała, a więc magistrat względnie zarząd gminy lub związku komunalnego, poczem wybór winien być zatwierdzony przez państwową władzę administracyjną. Sąd przed przystąpieniem do wyrokowania oraz w każdym stadium postępowania powinien dążyć do doprowadzenia do ugody pomiędzy stronami. Zastępstwo zawodowe przed sądami przemysłowymi i kupieckimi nie jest dozwolone.

Ustawa o sądach przemysłowych zawiera nadto dział osobny o przystosowaniu działalności sądów przemysłowych do załatwiania zatargów zbiorowych, przyczem w zakresie tej działalności sądy przemysłowe działają jako instytucje pojednawczo-rozjemcze. Postępowanie takie może mieć miejsce jedynie w razie zgody obu stron. W razie zwrócenia się podobnego tylko z jednej strony przewodniczący winien zawiadomić o tem przedstawicieli strony przeciwnej i dążyć do poddania zatargu orzeczenia sądu. Postępowanie w zakresie rozjemstwa sprowadza się do wyjaśnienia istoty sporu, dokonania próby pojednania stron oraz wydania orzeczenia rozjemczego, które uzyskuje jednak moc dopiero po przyjęciu go przez strony.

W niektórych wypadkach sądy przemysłowe i kupieckie winne są na żądanie władz udzielać opinii w zakresie zagadnień, dotyczących przemysłu i handlu, jak również służyć im prawo występowania w tych sprawach z własną opinią do właściwych władz.

Wreszcie ustawy te zawierają jako pewien rodzaj anachronizmu postanowienia o działalności naczelników gmin (burmistrzów, starostów, wójtów itd), sądzących w wypadkach braku w danej miejscowości sądów przemysłowych lub kupieckich sprawy, wynikające ze stosunku pracy. Wyrok naczelnika gminy jest prawomocny, jeżeli w ciągu dni dziesięciu od daty wydania go względnie doręczenia stronie, strona skazana nie wniesie skargi do sądu powiatowego. Wyroki te posiadają moc obowiązującą i podlegają egzekucji za pośrednictwem miejscowej władzy administracyjnej. Czynności naczelników gmin w tym zakresie mogą być powierzane zastępcom, zatwierdzanym przez władze państwowe.

* * *

Typ drugi sądownictwa pracy z ławnikami mianowanymi znalazł swój wyraz w ustawie nowej niemieckiej z r. 1926, w nowych ustawach austriackich, a ponieważ i w polskiem rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 22 marca 1928 r. o sądach pracy.

Ustawa niemiecka stworzyła być może najpełniejszy i najkonsekwentniejszy system sądownictwa pracy. Przez wprowadzenie tego sądownictwa skasowane zostały nie tylko sądy kupieckie i przemysłowe, ale również i t. zw. izby sądowe komisij pojednawczych (Arbeitsgerichtlichen Kammern der Schlichtungsausschüsse), sądy cechowe (Innungsschiedsgerichte), sądy górnicze (Berggewerbegerichte) itd.

Nowa ustawa stwarza sądy trzech instancyj: sądy pracy (Arbeitsgerichte), krajowe sądy pracy (Landesarbeitsgerichte) i Sąd Pracy Rzeszy (Reichsarbeitsgericht). Pierwsze — są to samodzielne, odrębne sądy, których właściwość terytorjalna rozciąga się w zasadzie na okręg sądu powiatowego, lecz obejmować może obszar kilku okręgów. Sądy pracy krajowe są instancją merytorycznie odwoławczą, sąd najwyższy jest instancją kasacyjną.

Sądy pracy są powołane do rozstrzygania wszelkich sporów cywilnych, wynikających ze stosunku pracy lub nauki zawodowej; sporów pomiędzy stowarzyszeniami, które zawarły umowy zbiorowe o ustalenie istnienia lub nieistnienia takich umów; sporów wynikających z czynów niedozwolonych, o ile dotyczą środków, podjętych celem prowadzenia walki o prawa robotnicze lub kwestji wolności zrzeszania

się; pewnej kategorii spraw spornych, wynikających z ustawy o radach zakładowych, wreszcie niektórych sporów między pracownikami tego samego przedsiębiorstwa, wynikających ze wspólnej pracy.

Nie podlegają sądom pracy sprawy dotyczące urzędników państwowych oraz wojskowych, natomiast podlegają spory pracowników, zatrudnionych nie tylko w przemyśle i handlu, ale i w rolnictwie, w przedsiębiorstwach państwowych i komunalnych, na kolejach itd.

Sądy pracy składają się z jednego lub kilku przewodniczących, mianowanych na czas od 1 do 9 lat przez Krajowy Zarząd Wymiaru Sprawiedliwości w porozumieniu z Krajowym Zarządem Opieki Społecznej po wysłuchaniu wniosków stowarzyszeń pracodawców i pracowników — oraz 4 ławników, mianowanych na okres trzyletni przez Krajowy Zarząd Opieki Społecznej w porozumieniu z Prezydentem Sądu Krajowego z pośród osób, zamieszczonych na listach, przedstawionych przez stowarzyszenia zawodowe pracodawców i pracowników oraz korporacje prawa publicznego. Przewodniczącymi winni być w zasadzie sędziowie.

Ławnikami mogą być obywatele niemieccy, bez różnicy płci, w wieku co najmniej 25 lat. Ławnik może być w pewnych wypadkach zawieszony w urzędowaniu przez Prezydenta Sądu Krajowego. Władze, mianujące ławników nie są związane kolejnością nazwisk na listach, lecz nie mogą powoływać osób nie zamieszczonych na listach.

Sąd pracy składa się z izb, przyczem w zasadzie winny być utworzone odrębne izby dla spraw, dotyczących robotników i urzędników. Dla spraw, dotyczących rzemieślników muszą być utworzone izby fachowe (Handwerksgerichte), a w miarę potrzeby mogą być utworzone izby dla rozstrzygania spraw — dotyczących pracowników poszczególnych grup i gałęzi przemysłu.

Krajowy sąd pracy stanowi właściwie wydział sądu krajowego i powoływany jest przez Krajowy Zarząd Sprawiedliwości w porozumieniu z Krajowym Zarządem Opieki Społecznej po wysłuchaniu opinii stowarzyszeń zawodowych. Przewodniczącymi i zastępcami w sądach tych mogą być wyłącznie sędziowie sądów krajowych, ławnikami zaś osoby, które ukończyły co najmniej lat 30 i w ciągu 3-ch lat piastowały urząd ławnika sądu pracy.

Sąd pracy Rzeszy utworzony jest przy Sądzie Rzeszy.

Składa się z senatów, których liczbę określa Minister Sprawiedliwości w porozumieniu z Ministrem Pracy. Komplet senatu stanowią: przewodniczący, powołany z pośród prezydentów senatów Rzeszy, dwaj sędziowie powołani z pośród radców sądu Rzeszy oraz dwaj ławnicy, powołani z pośród pracodawców i pracowników. Senaty te w rozumieniu ustawy o ustroju sądownictwa zrównane są z senatami cywilnymi Sądu Rzeszy. Sędziowie państwowi winni posiadać szczególną wiedzę i doświadczenie w dziedzinie prawa pracy i nauk społecznych. Ławnicy powołani są na okres lat trzech przez Ministra Pracy w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości z pośród osób, które ukończyły lat 35 i zaproponowane zostały przez główne stowarzyszenia zawodowe (Spitzverbände) pracodawców i pracowników. Przy rozstrzyganiu przez połączone senaty cywilne lub plenum Sądu Rzeszy kwestyj dotyczących prawa pracy, przyjmują udział jeden, ławnik z pośród pracodawców i jeden od pracowników.

Zastępstwo w sądach pracy przez adwokatów jest wzbronione, w sądach zaś krajowym i w sądzie Rzeszy istnieje przymus adwokacki, jednak do zastępstwa uprawnieni są również funkcjonariusze stowarzyszeń zawodowych.

Tryb postępowania przed sądami pracy normują w zasadzie przepisy ustawy postępowania cywilnego, jednak szereg postanowień skraca, upraszcza oraz przyspiesza postępowanie. Od wyroków sądów pracy w sprawach ponad 300 marek służy apelacja do sądu krajowego, jednak i w sprawach niższych sąd może zezwolić na wniesienie apelacji w razie, jeżeli spór posiada charakter zasadniczy. Prawo założenia kasacji służy w sprawach, w których wartość sporu przekracza 4000 marek, jednak sądowi a quo służy prawo uznania, że od jego wyroku bez względu na wartość sporu może być złożona skarga ze względu na zasadniczy charakter sprawy.

Nadto jeżeli wartość sporu przekracza 4000 marek instancja odwoławcza może być od razu opuszczona i sprawę można przenieść do Sądu Pracy Rzeszy. W tym wypadku wymagana jest albo zgoda strony przeciwnej albo uznanie ze strony Ministra Pracy konieczności niezwłocznego rozstrzygnięcia sporu prawnego przez Sąd Rzeszy z uwagi na interes publiczny. Przepis ten (Sprungrevision) ma zasadnicze znaczenie w wypadkach zatargów, dotyczących umów zbiorowych, dając możliwość uzyskania w szybkim bardzo czasie

rozstrzygnięcia w sprawie postanowień umowy zbiorowej. Przepis ten w zatargach zbiorowych w Niemczech oddał już w ciągu dwóch lat stosowania ustawy bardzo znaczne usługi

W końcu ustawa zawiera przepisy o możliwości przekazywania zatargów sądowi polubownemu; dotyczy to zatargów o kwoty ponad 8000 marek. Moc wykonawczą wyrokowi sądu polubownego nadaje sąd pracy po wysłuchaniu głosów stron. Oprócz ekscepcji sądu polubownego ustawa przewiduje możliwość zastrzeżenia, że przed rozpoczęciem postępowania przed sądem pracy strony obowiązane są zwrócić się do jakichś zgóry wyznaczonych rozjemców (t. zw. *Gutervertrag*). Ekscepcja ta upada, jeżeli strona udowodni, że postępowanie przed rozjemcą nie doprowadziło do załatwienia zatargu. Wreszcie ustawa przewiduje instytucję „umowy o polubownej ekspertyzie” (*Schiedsgutachtenvertrag*). Sprowadza się ona do powierzenia rzeczoznawcom ustalenia okoliczności faktycznych, mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu prawnego.

Ustawa o sądach pracy weszła w życie w Niemczech w dn. 1 lipca 1927 r., utworzone zostało w całych Niemczech około 500 sądów pracy, z tego w Prusiech około 225, w Saksonji 20, w Turyngji 12, itd, przyczem w samym Berlinie utworzono jeden sąd pracy, składający się z 17 izb fachowych dla robotników, 13 dla urzędników, 1 dla pracowników kolejowych, 5 dla rzemieślników i 1 mieszanej dla robotników i urzędników — razem 37 izb.

Ustawy austriackie z dn. 5 kwietnia 1922 r. i dn. 4 czerwca 1925 r., oparte są na założeniach podobnych do założeń ustawy niemieckiej; przewidują one również powoływanie sądów pracy z ławnikami mianowanymi na podstawie wniosków, składanych przez izby handlowe i izby pracownicze. Ustawy te rozszerzyły właściwość sądów pracy na wszystkich pracowników najemnych w odróżnieniu od ustawy dawnej z r. 1896, nie objęły jednak pracy w rolnictwie i służby domowej. Ustawy te dopuściły w ważniejszych sprawach zastępstwo adwokatów. Jednak ustawy austriackie nie znają sądownictwa pracy trzyinstancyjnego, jak przewiduje to ustawa niemiecka.

Do typu sądów pracy z ławnikami mianowanymi zbliżone były poniekąd włoskie „*commissioni arbitrali provinciali*” z komisją centralną na czele, oparte na dekreście z dn. 2 grud-

nia 1923 r. a skasowane przez dekret królewski z dn. 26 lutego 1928 r.

* * *

Dekret z dn. 26 lutego 1926 r. stworzył nową względnie formę sądownictwa pracy (wcześniejsze jest podobne ustawodawstwo sowieckie), reprezentującą trzeci typ sądów pracy — jest to postępowanie specjalne sądów powszechnych w asyście „rzeczników do spraw pracy”.

Dekret ten powierza w zasadzie z powrotem sądom powszechnym wymiar sprawiedliwości w sprawach pracy bez względu na wartość sporu, jak również w sprawach wykonania umów zbiorowych, wreszcie w sporach o odpowiedzialność cywilną pracodawców i stowarzyszeń zawodowych z tytułu zatargów zbiorowych pracy.

Wymiar sprawiedliwości w tych sprawach może być dokonywany przez sądy pokoju względnie przez trybunały w obecności dwóch rzeczoznawców biegłych w sprawach pracy, jednego od pracodawców oraz jednego od pracowników, wybranych w zasadzie przez strony z list ustalanych przez prowincjonalne rady gospodarcze, przyczem winna być wzięta pod uwagę gałąź pracy, której spór dotyczy. Jeżeli strony na pierwszym posiedzeniu zażądają obecności rzeczoznawców w sposób wyraźny i za wspólną zgodą wskażą z list, kogo sobie życzą, obecność rzeczoznawców w tym wypadku jest obowiązkowa pod rygorem nieważności wyroku, rzeczoznawcy wskazani winni być wezwani na rozprawę, jednak w razie niemożności stawienia się sędzia może wezwać innych rzeczoznawców.

Postanowienia umów zbiorowych, przekazujące załatwianie zatargów indywidualnych jakimkolwiek sądom polubownym, są nieważne. Właściwość sądów do załatwiania spraw w trybie spraw pracy dotyczy sporów do 2000 lirów.

Skarga o niewykonanie umowy zbiorowej nie może być wniesiona do sądu, o ile powód nie zwróci się uprzednio do właściwego stowarzyszenia zawodowego o interwencję, nawet jeżeli nie jest członkiem tego stowarzyszenia. Zwrócenie się to winno być dokonane listem poleconym. Stowarzyszenie winno zawiadomić stronę, czy zamierza interwenjować w sporze. Stronie przysługuje zawsze prawo wniesienia skargi do sądu, jeżeli w ciągu dni 15 od daty wysłania listu pole-

conego interwencja stowarzyszenia nie odniesie skutku. Sprawa jednak może być zawieszona na żądanie zainteresowanego stowarzyszenia, jeżeli z istoty swej spór związany jest z targiem zbiorowym pomiędzy dwoma stowarzyszeniami. Przepis ten jest zupełnie wyjątkowym, staje się jednak zrozumiałym, jeżeli się weźmie pod uwagę, że stowarzyszenia zawodowe we Włoszech mają charakter zupełnie odrębny ze względu na korporacyjną strukturę całego państwa.

Strony przed sądem mogą występować osobiście lub zastępując się przez upoważnionego przedstawiciela organizacji. W trybunałach mogą stawać adwokaci. Z kolei ustawa zawiera szczegółowe przepisy o trybie postępowania przed sądami w sprawach pracy, nakazując rozpoczynanie każdego etapu postępowania od propozycji pojednawczej. Orzeczenia wydane w trybie spraw pracy w sprawach do 2000 lir są ostateczne. W sprawach ponad 2000 lir stronie służy prawo odwołania się do trybunału, który wyrokuje w myśl zasad procedury cywilnej, poczem strona może odwołać się w trybie kasacyjnym do sądu najwyższego.

Raz na dwa lata sekcja pracy przy okręgowej radzie gospodarczej układa na podstawie wniosków stowarzyszeń zawodowych listy osób zdolnych do orzekania w sprawach pracy. Dla każdego sądu układa się listę osobną, zawierającą nazwiska osób, należących do różnych działów i gałęzi pracy, przyczem liczba pracodawców na liście winna być równa liczbie pracowników. Listy te zatwierdza prezes sądu apelacyjnego. Wyłączone od wpisania na listę są osoby nie mające 25 lat, itd. Nadto wyłączone są osoby ukarane w drodze dyscyplinarnej przez stowarzyszenia zawodowe.

Pracodawcy i pracownicy winni świadomie złośliwego naruszenia umowy zbiorowej względnie regulaminu, ustalonego przez korporację, ulegają karze od 100 do 5000 lir niezależnie od wszelkiej odpowiedzialności cywilnej. Za naruszenie umowy zbiorowej uważane jest zatrudnianie pracowników na warunkach gorszych od przewidzianych w umowie. Pierwsze listy rzeczoznawców w myśl ustawy opracowane zostały na dzień 1 października 1928 r. i poczynając od tej daty nowy tryb wyrokowania w sprawach pracy wszedł w życie.

Tryb ten ponieważ podobny jest do wyrokowania w sprawach pracy przez sądy ludowe sowieckie, które zajmujemy się osobno.

Niezależnie od sądownictwa pracy we właściwym tego słowa znaczeniu należy w tem miejscu wkrótce zatrzymać się jeszcze nad kilkoma formami wymiaru sprawiedliwości w sprawach pracy, z którymi spotykamy się w krajach nie posiadających osobnego sądownictwa pracy.

W pierwszym rzędzie zjawisko to występuje w krajach anglosaskich. Idea sądownictwa powszechnego w Wielkiej Brytanji święci w zasadzie całkowity tryumf. Sprawy ze stosunku pracy w zasadzie podlegają sądom powszechnym. Sprawy cywilne, których wartość nie przekracza 100 funtów st. rozpatrują t. zw. „County Courts” — sądy hrabstw. M. in. sądy te rozpatrują skargi o odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki na podstawie t. zw. „Workmen's Compensation Act”. Sprawy karne m. in. również i z tytułu naruszenia ustaw o ochronie pracy rozpatrują t. zw. „Courts of Summary Jurisdiction”, składające się również z sędziów hrabstw, zjeżdżających się na osobne sesje (petty sessional district), bądź też w większych miastach z udziałem stałego osobno wynagradzanego sędziego (stipendiary magistrate). Odwołania w drobnych sprawach karnych rozpatrują „Courts of Quarter Sessions”, stanowiące zjazd wszystkich sędziów pokoju w hrabstwie z udziałem osobnego sędziego zwanego „Recorder”.

Właściwymi sądami odwoławczymi są: 1. Izba Lordów (House of Lords), będąca najwyższą instytucją wymiaru sprawiedliwości w kraju, rozpatrującą odwołania od wyroków wszystkich pozostałych sądów odwoławczych. 2. Komitet prawniczy królewskiej rady przybocznej (Judicial Committee of the Privy Council) — najwyższa instancja odwoławcza od wyroków sądów poszczególnych dominjów. 3. Sąd Najwyższy (Supreme Court) — składający się z dwu izb: a) izby odwoławczej (Court of Appeal) rozpatrującej odwołania m. in. od wyroków sądów hrabstw; wyroki tej izby nie są ostateczne, gdyż mogą być zaskarżone w zasadzie do Izby Lordów; b) „wysoka izba sprawiedliwości” (High Court of Justice — stanowi sąd pierwszej instancji dla spraw ponad 100 funtów st. i jest właściwy dla całej Anglii i Walji. Izba ta dzieli się na trzy oddziały 1) Oddział kanclerski (Chancery Division), 2) oddział ławy królewskiej (King's Bench Division), który rozpatruje również niektóre kategorie odwołań w sprawach ze stosunku pracy i wreszcie 3) oddział testamentów, rozwodów i marynarki (Probate, Divorce and Ad-

miralty Division), który między innymi rozpatruje sprawy z tytułu najmu marynarzy.

Pomimo tak bogatego ustroju sądownictwa powszechnego już „Conciliation Act”, r. 1872 — o pojednaniu w wypadkach zatargów przewidywał możliwość interwencji rad gospodarczych (Trade Board) w wypadkach zatargów indywidualnych. Akt z 1872 r. został uchylony przez akty z 1909 r. oraz przez „Industrial Court Act” z r. 1919, jednak rozpatrywanie spraw indywidualnych nie ustało. W miarę rozwoju ruchu zawodowego oraz umów zbiorowych każde naruszenie umowy o pracę stanowi jednocześnie naruszenie umowy zbiorowej, wobec czego związek zawsze ma prawo interwenjować nawet w obronie jednego swego członka, w praktyce zaś członkowie związków sami zwracają się do Trade Board, obecnie zaś District oraz National Councils. W ten sposób Councils te rozpatrują skargi poszczególnych robotników w sprawach, wynikających z naruszenia umów zbiorowych. Ustawodawstwo to należy więc do typu, przewidującego instytucje, przewidziane w zasadzie do załatwiania zatargów zbiorowych, z możliwością jednak zastosowania ich do sportów indywidualnych w pewnych wypadkach.

Do grupy tej włączyć należy ustawy niektórych stanów Ameryki Północnej, posiadających zresztą bardzo różnorodne w tej dziedzinie ustawodawstwo, jak również ustawy o rozjemstwie przymusowym australijskie i nowozelandzkie, przeznaczone w zasadzie do rozstrzygania zatargów zbiorowych, stosujące się również i do zatargów indywidualnych.

Zaznaczyć należy, że niektóre ustawy, obowiązujące na ziemiach polskich, również przewidują instytucje do załatwiania zatargów zbiorowych z zastosowaniem ich do załatwiania sporów indywidualnych. W szczególności ustawa z dn. 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, obowiązująca w b. zaborze pruskim przewiduje komisje pojednawczo-rozjemcze, którym z kolei rozporządzenia demobilizacyjne, obowiązujące na Pomorzu oraz na Górnym Śląsku, zleciły rozstrzyganie niektórych kategorii zatargów indywidualnych; z kolei ustawa z dn. 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi powierza załatwianie zatargów indywidualnych również komisjom pojednawczym i rozjemczym, aczkolwiek zasadniczym celem tych komisji było załatwianie zatargów zbiorowych.

* * *

Przepisy o załatwianiu zatargów pracy w Związku Socjalistycznych Republik Rad zawarte są w części XVI kodeksu pracy z 1922 r. oraz w szeregu uzupełniających kodeks rozporządzeniach. Istnieją tam w zasadzie cztery typy instytucji:

1. Komisje cennikowo-zatargowe z udziałem przedstawicieli zarządu przedsiębiorstw poszczególnych oraz robotników układają taryfę stawek jak również w trybie polubownym likwidują spory pomiędzy poszczególnymi robotnikami a zarządami przedsiębiorstw z tytułu należności za pracę;

2. Sądy ludowe do rozpatrywania spraw pracy, zasiadające w osobnych kompletach z udziałem sędziego ludowego, przedstawiciela inspekcji pracy oraz przedstawiciela związku zawodowego — rozpatrują sprawy karne wynikające z naruszenia przepisów kodeksu pracy oraz sprawy cywilne, niezatargowane przez komisje cennikowo-zatargowe. Sądy ludowe wydają wyroki, jednak egzekucja wyroków w stosunku do robotników następuje za pośrednictwem związku zawodowego;

3. izby pojednawcze z udziałem przedstawicieli stron i za zgodą obu stron rozpatrują wszelkie spory, wynikające z zawierania, wykonania, interpretacji i zmian umów zbiorowych oraz spory wszelkiego rodzaju, wynikające z poszczególnych umów o pracę.

4. sądy polubowne, których właściwość obejmuje w zasadzie właściwość izb pojednawczych, przyczem w razie zatargów w przedsiębiorstwach i instytucjach państwowych Ludowy Komisarjat Pracy ustala skład Sądu Polubownego mocą własnego zarządzenia, w wypadkach zaś zatargów, zagrożających bezpieczeństwu państwa skład ten ustala WCIK, bądź rada komisarzy ludowych, bądź rada pracy i obrony.

Rozgraniczenie właściwości tych czterech instytucji wzbudzało zawsze dużo wątpliwości i nieporozumień, wskutek czego wydana została w dn. 14 sierpnia 1923 r. instrukcja, która rozgraniczenie to przeprowadza na następujących zasadach:

- a) wszystkie zatargi ze stosunku pracy dzielą się na 1) zatargi, które mogą być rozstrzygnięte wyłącznie w trybie sądowym, 2) zatargi, podlegające bądź trybowi sądowemu, bądź trybowi pojednawczo-rozjemczemu oraz 3) zatargi wyłącznie podlegające postępowaniu pojednawczo-rozjemczemu.

b) Spory z tytułu naruszenia ustaw o ochronie pracy, umów i układów zbiorowych oraz spory indywidualne, o naruszenie praw cywilnych, o ile stroną nie jest związek zawodowy podlegają sądom:

c) Spory wynikające z umów o pracę indywidualnych lub zbiorowych, jeżeli z ramienia robotników występuje związek zawodowy mogą być wytoczone przez związek w trybie pojednawczo-rozjemczym.

d) wszelkie zatargi wynikające przy zawieraniu, wprowadzeniu w życie, wykonaniu, interpretacji oraz zmianach umów zbiorowych mogą być załatwiane wyłącznie w postępowaniu pojednawczo-rozjemczym.

* * *

Rozwój sądownictwa pracy świadczy, iż w poszczególnych państwach istnieje świadomość, że szybkie, tanie i uproszczone rozstrzyganie sporów w sposób, zapobiegający ostrym przejawom walki klasowej leży zarówno w interesie spokojnego rozwoju życia gospodarczego, jak i w interesie warstwy pracowniczej.

U progu jednak zagadnienia sądownictwa pracy leży pytanie: czy sądy pracy jako sądy specjalne, wyodrębnione z sądów powszechnych, są potrzebne i czy nie lepszą jest zasada sądownictwa powszechnego?

Zdaniem doktryny angielskiej najlepszym sędzią jest sędzia, który dzięki różnorodności załatwianych spraw nie może wyrobić sobie szablonowego poglądu na sprawy i dlatego do każdej z nich osobno musi przystąpić z kodeksem w rękę i bez uprzedzenia przed wydaniem wyroku; ta różnorodność spraw ma jakoby być gwarancją bezstronności i sprawiedliwości wyrokowania.

Teza ta jest niewątpliwie na pozór efektowna, jednak da się ona zrealizować w środowisku, w którym sąd nie będzie przeładowany sprawami, dobór zaś życia społecznego, warunki materialne itd. stworzą typ sędziego, z jakim spotykamy się w Anglii, sędziego jako najwyższego autorytetu w hrabstwie, zajmującego się *con amore* wyrokowaniem, szanownego działacza albo wieloletniego znakomitego adwokata, pełnego doświadczenia i wiedzy, który kończy swoją karierę życiową na honorowym stanowisku sędziego. Dopiero wytworzenie takiego typu sędziego przy idealnie nieskomplikowanym ustawodawstwie dałoby możliwość uznania za realny postulat doktryny angielskiej.

W obecnym stanie rzeczy takie postawienie sprawy jest wręcz niemożliwym. Bardzo skomplikowane ustawodawstwo socjalne zmusza do całkowitego poświęcenia się ze strony sędziego tej dziedzinie sądownictwa. Sądy ogólne, wyrokujące w sprawach cywilnych na podstawie indywidualistycznych zasad prawa cywilnego, nie mogą brać pod uwagę, że pracodawca i pracownik nie tylko wykonywują swoje prawa i obowiązki, lecz spełniają także pewne funkcje społeczne i gospodarcze, bardzo cenne dla gospodarstwa narodowego. Wreszcie profilaktyczny charakter sądownictwa pracy wysuwa również postulat jego wyodrębnienia z sądownictwa powszechnego: sądy pracy nie tylko rozstrzygają spory, lecz również zapobiegają powstawaniu tych sporów przez wprowadzenie do zakładów pracy atmosfery wzajemnego zaufania, rodzącego się przy współdziałaniu ławników obu stron; zatargi, które likwidują sądy pracy powstają w zakładach a więc w ośrodkach, w których zatarg indywidualny bardzo łatwo przeradza się w zatarg zbiorowy (np. wskutek bezprawnego zwolnienia pracownika, cieszącego się szczególnymi względami współpracowników). Dlatego należyta działalność sądów pracy może usunąć z zakładów część tarć pomiędzy pracodawcami a pracownikami, dzięki czemu sądy te wpływają w sposób łagodzący na stosunki socjalne w państwie.

Uruchomienie w Polsce sądów pracy w dwóch byłych zaborach na podstawie rozporządzenia z dn. 22 marca 1928 r. stało się pierwszym etapem na drodze do dalszego rozwiązania tej kwestji. Rozporządzenie o sądach pracy, powstałe w sposób przyspieszony w okresie wydawania znacznej liczby dekretów, zawiera niewątpliwie szereg poważnych braków, wymagających należytego uzupełnienia w etapach dalszych.

W pierwszym rządzie rozporządzenie nie dotyczy b. dzielnicy pruskiej, która zachowała swoje ustawodawstwo dotychczasowe. Unifikacja przepisów wymagać będzie rozstrzygnięcia pytania, czy sądownictwo pracy winno mieć charakter samorządowy, czy też wybitnie państwowy. Nie ulega wątpliwości, że tworzenie sądów przez władze komunalne sprowadzało się do uruchamiania sądów w sposób dorywczy i bezplanowy, podczas gdy utworzenie jednolitej sieci sądownictwa na tych samych, należycie przestudjowanych w centrali zasadach da możność bardziej racjonalnej gospodarki w tym zakresie. Z tego względu sprawa likwi-

dacji sądów przemysłowych i kupieckich jako sądów samorządowych wydaje się raczej celową. Jedyнным argumentem na ich obronę jest bliskość władzy nadzorczej, która ma możliwość bezpośredniego zrozumienia i zaspakajania potrzeb zarówno sądu jak i stron, które sąd ten obsługuje.

Dotychczasowa właściwość sądów pracy jest skonstruowana zbyt wąsko. Niską jest przede wszystkim maksymalna granica pieniężna wartości sporów, które sądom tym podlegają (5000 zł). Liczba sporów z tytułu należności za pracę ponad 5000 zł jest tak nieznaczna, że pozostawienie jej poza granicami sądownictwa pracy staje się niecelowem. Z kolei sądy pracy nie orzekają w sprawach o wykładnię, wykonanie lub rozwiązanie umów zbiorowych. Wszystkie spory prawne w zakresie umów zbiorowych w zasadzie winny podlegać sądom pracy, aby dla organów rozjemczych pozostawała właściwa dla nich tylko dziedzina stanowienia nowych warunków pracy. Pozatem właściwość sądów pracy może objąć spory z tytułu naruszenia zasad wolności koalicji (np. odszkodowanie za szkody wyrządzone przez strajk lub lokaut), spory pomiędzy pracodawcami lub stowarzyszeniami pracodawców z tytułu nielojalnego naruszenia umów zbiorowych (skarga o szkody za nielojalną konkurencję wskutek niepłacenia stawek przewidzianych w umowie zbiorowej) itd.

Z kolei rozporządzenie dotychczasowe zawiera zbyt ogólnikowo określone wyłączenia *ratione personae* z pod właściwości sądów (np. dziennie płatny palacz na holowniku Dyrekcji Dróg Wodnych nie podlega sądowi pracy jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę w urzędzie państwowym). Wymagają również rozwinięcia przepisy o prawach i obowiązkach ławników, o sposobie ich powoływania i. t. d.

Nie zatrzymując się nad szczegółami rozporządzenia, sądzić jednak należy, że przyszła ustawa o sądach pracy, która zastąpi dotychczasowe rozporządzenie, powinna ująć zagadnienia w sposób bardziej precyzyjny, a conajmniej bardziej przejrzysty. Niewątpliwie unifikacja ustawodawstwa sądowego ułatwi to w znacznym stopniu.

Niezależnie jednak od wszystkich luk obecnego rozporządzenia z dn. 22 marca 1928 r., rozporządzenie to w bardzo znacznym stopniu stanie się poważnym krokiem naprzód na drodze do uruchomienia należytego wymiaru sprawiedliwości w sprawach pracy.